

«ПРИНЯТО»

на заседании Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Подстепки
Протокол № 4 от 30.12.2025года .
_____ Е.В. Абрамова

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ СОШ с. Подстепки
_____ А.Е.Семенов
Приказ №235-ОД от 30.12.2025года

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации
Протокол № 8 от 30.12.2025года
_____ С.Н. Довженко

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель общего трудового коллектива
ГБОУ СОШ с. Подстепки
Протокол № 6 от 30.12.2025года
_____ Л.В.Гаврикова

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников (новая редакция с 01.01.2026 года)

структурного подразделения «Детский сад «Золотой ключик»»,
реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного
образования государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Подстепки муниципального района Ставропольский Самарской области.

1. Общие положения

Настоящее Положение о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников (далее – Положение) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Подстепки муниципального района Ставропольский Самарской области структурного подразделения «Детский сад «Золотой ключик», реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования. (Далее - СПДС) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации
- Федеральным Законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022 № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесение изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области.
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 г. № 412 - од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки и других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Методическими рекомендациями по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утверждёнными распоряжением министерства образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), утверждёнными распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. № 887-р;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (с изменениями от 11.07.2024);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 12.12.2022г. № 753-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».
- Приказом министерства образования Самарской области «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 № 282-од «Об

утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы» от 27.11.2024г. № 794-од,

-Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;

- Уставом Учреждения;

- Коллективным договором.

2. Порядок распределения и предоставления выплат стимулирующего характера.

2.1. Настоящее Положение вводится с целью повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров, поощрения работников за высокие достижения в труде, стимулирования творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, усиления материальной заинтересованности работников СПДС.

Настоящее Положение определяет виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам структурного подразделения «Детский сад «Золотой ключик», реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования», а также периодичность их установления, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников (эффективность труда), в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, экономии по фонду оплаты труда. Установление показателей, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается.

2.2. К видам стимулирующих выплат работникам СПДС относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) (по листам оценивания);
- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты за сложность контингента воспитанников, а также обеспечение высокой посещаемости;
- выплаты работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- выплата за выполнение особо важных или срочных работ;
- выплата за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы)

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается:

2.3.1. для работников по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования:

в размере 28,30% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения «детский сад «Золотой ключик»» ГБОУ СОШ с.Подстепки по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования, который определяется при утверждении плана финансово-хозяйственной деятельности в пропорциях:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

2.3.2. для работников по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования:

в размере 28.30% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения «детский сад «Золотой ключик»» ГБОУ СОШ с.Подстепки по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования, который определяется при утверждении плана финансово-хозяйственной деятельности в пропорциях

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

2.3.3. для работников, осуществляющих присмотр и уход

- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

2.2.4. для работников, не реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, основные адаптированные общеобразовательные программы дошкольного образования и не обеспечивающих присмотр и уход за детьми (далее АХП):

- взятых в их пропорциональном отношении из стимулирующих частей фондов оплаты труда работников, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, работников реализующих основные адаптированные общеобразовательные программы дошкольного образования и работников, обеспечивающих присмотр и уход за детьми.

2.3. Надбавка устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей: педагогические работники, средний медицинский персонал, учебно-вспомогательный персонал второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет — 10% от должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет — 15% от должностного оклада

2.4. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

2.5. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

2.6. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки;

2.7. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - один год.

2.8. Условия для назначения стимулирующих выплат длительного характера:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса,

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.9. Распределение стимулирующего фонда осуществляется следующим образом:

➤ до 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования для директора ГБОУ СОШ с.Подстепки

➤ до 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников за эффективность (качество) работы для руководителя СПДС

➤ до 5 % от стимулирующих части фонда оплаты труда работников за интенсивность и напряженность работы по приказу директора, исходя из фактического объема работы

Общая сумма выплаченных в течение года руководителю СПДС выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

- от 3% на стимулирующие выплаты разового характера;
 - от 84 % - на стимулирующие выплаты длительного характера работникам СПДС.
- Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений при достижении ими следующих значений эффективности (качества), работы :
- - 30-40 баллов- надбавка устанавливается до 2 % от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
 - - 41-50 баллов- надбавка устанавливается до 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
 - - 51-60 баллов- надбавка устанавливается до 4 % от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
 - - 61-69 баллов- надбавка устанавливается до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
 - - 70 баллов и более- надбавка устанавливается 6 % от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
- Размер стимулирующей выплаты директору ГБОУ СОШ с. Подстепки устанавливаются соответствующим распоряжением Центрального управления министерства образования и науки Самарской области.
- Стимулирующие выплаты руководителю СП «Детский сад «Золотой ключик» устанавливаются в соответствии с настоящим положением приказом директора ГБОУ СОШ с.Подстепки.

3. Порядок и сроки для установления стимулирующих выплат

- 3.1. Стимулирующие выплаты длительного характера рассчитываются 2 раз в год на период с января по август и с сентября по декабрь и выплачиваются ежемесячно с заработной платой. Критериальные таблицы и материалы по самоанализу предоставляются 1 раз в год в январе месяце текущего учебного года.
- 3.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются 1 раз в год с 1 января по 31 декабря.
- 3.3. Стимулирующие выплаты руководителю СПДС устанавливаются сроком на 1 год с 1 февраля по 31 января по итогам прошедшего года.
- 3.4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат состоит из 3-х человек, которых избирают на Педагогическом совете путем открытого голосования. Состав комиссии может меняться ежегодно. Деятельность комиссии по стимулирующим выплатам регламентируется Положением.
- 3.5. В срок до 13 января работник представляет в комиссию по распределению стимулирующих выплат СПДС самоанализ деятельности – Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) работника СПДС;
- 3.6. В срок до 16 января комиссия по стимулирующим выплатам СПДС проводит экспертизу представленных работниками Листов оценивания (самоанализа) и направляет директору ГБОУ соответствующий протокол заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат;

3.7. Директор не позднее 18 января текущего учебного года представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников СПДС.

3.8. Управляющий совет в течение двух дней рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников и направляет протокол о принятом решении директору не позднее 20 января текущего учебного года.

3.9. На следующий день после заседания Управляющего совета директор ГБОУ издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат длительного характера.

3.10. В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующих выплат у работника возникает право на их получение (достижение 4 месяцев стажа работы, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска и др.):

- стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента издания директором ГБОУ приказа на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам по результатам представленного работником самоанализа;
- стимулирующая выплата работнику производится из стимулирующего фонда выплат разового характера, при этом перерасчет стоимости одного балла и изменение размера стимулирующей выплаты всем работникам не происходит.

3.11. Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику используются критерии результативности и качества работы (эффективность труда) работников (далее Критерии) и их балльная оценка, которые определяются комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам, согласовываются с Управляющим советом и утверждаются приказом директора ГБОУ.

3.13. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается.

3.14. Перечень Критериев является приложениями 1-16 к данному Положению. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется путем умножения количества баллов, набранных этим работником в соответствии с Критериями, на стоимость одного балла. Стоимость одного балла определяется через деление соответствующей квоты стимулирующего фонда в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками, претендующими на выплаты данного характера и рассчитывается 2 раза в год: в сентябре и январе (по набранным баллам в январе текущего учебного года).

3.15. Перечень критериев, утвержденных Приказом (утв. от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»), может быть дополнен образовательным учреждением не более чем шестью критериями.

Разработка показателей и критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов его труда;

- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудового вклада каждого работника в результат деятельности всего учреждения его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость - правило определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

3.16. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства выплачиваются по основной должности.

Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени.

Стимулирующие выплаты по итогам работы, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, переведенным на другую должность, выплачиваются на основании последнего оценочного листа, а далее на общем основании.

Стимулирующие выплаты отменяются приказом директора учреждения.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником, «дополнительном соглашении к трудовому договору» со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

4. Заключительная часть.

4.1 Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2026 года.

4.2. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников, согласовывается с Управляющим советом ГБОУ и вводится в действие приказом директора ГБОУ

4.3. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке.

4.4. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

4.5. Образовательное учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.